



Eje 4. Relaciones Laborales

La igualdad en el ámbito laboral como cimiento del plan. Conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de manera que puedan acceder, de forma igualitaria, a trabajos igualmente remunerados y provechosos, y con las mismas perspectivas de responsabilidad y decisión.

Número de acciones Relaciones laborales: **17**

OBJETIVO 4.1. Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la UGR.

Acciones:

4.1.1: Adoptar medidas de acción positiva en los sistemas de progresión de grado, categoría, o de ascenso de cuerpo o escala, así como en las contrataciones, con el fin de garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente.

4.1.2: Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las áreas de la UGR.

4.1.3: Obtener datos desagregados por sexo de la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones de su personal.

4.1.4: Elaborar informes sobre el impacto de género en los procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR.

OBJETIVO 4.2 Garantizar en la normativa de contratación pública y licitación de la UGR la no discriminación directa o indirecta.

Acciones:

4.2.1: Incluir en los procesos de contratación y licitación valoraciones adicionales de aquellas empresas licitadoras que favorezcan y se adscriban al principio de igualdad de género, trato y oportunidades y/o dispongan de un plan de igualdad.

4.2.2: Establecer como principio en la adjudicación de plazas por categoría, área, departamento o servicio que, ante igual puntuación, y una vez se han tenido en cuenta todos los criterios de mérito, igualdad y capacidad, se adopten medidas de acción positiva atendiendo a la normativa establecida.

OBJETIVO 4.3 Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección de personal, concursos de provisión de puestos de trabajo, comisiones de evaluación.

Acciones:

4.3.1: Garantizar el principio de representación equilibrada en los tribunales y comisiones que tengan como objeto la selección o promoción del personal, acorde a la normativa de composición aplicable a cada caso, de manera que no se estipule un porcentaje límite en el acceso de las mujeres.

4.3.2: Obtener datos desagregados por sexo de la composición de las comisiones, de las personas que se presenten a las plazas y de las que superen los procesos de selección.

OBJETIVO 4.4. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.

Acciones:

4.4.1: Realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico y de mama.

4.4.2: Realizar campañas de promoción de salud de la prevención del cáncer de próstata.

4.4.3: Realizar campañas sociosanitarias informativas y preventivas sobre salud mental.

4.4.4: Realizar campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la salud y a la prevención de la enfermedad.

4.4.5: Elaborar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación, acoso y violencia de género dirigidos a la comunidad universitaria, realizando un seguimiento ante los incumplimientos.

4.4.6: Aplicar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas de salud laboral, tales como la promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, protección de las personas y tratamiento de las alteraciones de la salud.

4.4.7: Evaluar los puestos de trabajo de la UGR desde una perspectiva de género, emitiendo un informe anual desagregado sobre los riesgos laborales (físicos y psíquicos).

OBJETIVO 4.5. Velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

Acciones:

4.5.1: Realizar un informe de impacto de género en los presupuestos de la UGR.

4.5.2: Realizar un informe sobre la brecha salarial con el fin de corregir la brecha salarial funcional.